

PENGARUH IMBALAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT BADAN LAYANAN UMUM (BLU) PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA MAKASSAR

(The Effect Of Imposition And Motivation To Working Satisfaction Of Nursing Service Agency (Blu) In Bhayangkara Makassar Hospital)

Ferawaty R

Fera_waty67@gmail.com

Hasmin Tamsah

Email: hasmin@stieamkop.ac.id

Ikhsan Kadir

Manajemen, PPs STIE Amkop

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh imbalan terhadap kepuasan kerja (2) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, dan (3) Pengaruh imbalan dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja Perawat Badan Layanan Umum (BLU) Pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang mengacu pada teori mengenai imbalan, motivasi, dan kepuasan kerja pada Perawat Badan Layanan Umum (BLU) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan dengan jumlah sampel sebanyak 59 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi, dengan menggunakan alat analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa imbalan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, serta imbalan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja perawat. Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa variabel imbalan dan motivasi penting dipertimbangkan dalam menetapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk memberikan dorongan kepada perawat Badan Layanan Umum (BLU) pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja

Kata-Kata Kunci : *Imbalan, Motivasi, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

This study aims to find out: (1) The effect of rewards to job satisfaction (2) The effect of motivation to job satisfaction, and (3) Effect of reward and motivation simultaneously to job satisfaction Public Service Agency Nurse (BLU) Job Satisfaction In Bhayangkara Hospitals Makassar. The research approach used in this study is a quantitative approach regarding rewards, motivation and job satisfaction of nurses Public Service Agency Nurse (BLU) Job Satisfaction In Bhayangkara Hospitals Makassar. Research be implemented for three months with a total sample of 59 people. The data collection technique is using questionnaires, interviews, and documentation, and used multiple regression analysis. The results showed that the reward effect on nurse job satisfaction, motivation effect on nurse job satisfaction, and reward and motivation simultaneously effect on nurse job performance. The implications of these results that the variable reward and motivation important consideration in establishing the human resource management

strategies to encourage nurses Public Service Agency Nurse (BLU) Job Satisfaction In Bhayangkara Hospitals Makassar in efforts to increase job satisfaction

Keyword : *Reward, Motivation, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Saat ini, persaingan dunia kerja di era globalisasi mulai meningkat dan semakin kuat, oleh karena itu tenaga kerja yang dimiliki oleh setiap perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain. Manusia merupakan sumber tenaga penggerak utama dari segala kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi. Siagian (2002) mengatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, kemampuan organisasi mengelola sumber daya manusia secara tepat akan mendorong keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran serta memiliki kemampuan dalam menghadapi tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal.

Divisi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus benar-benar cermat dan harus benar-benar teliti dalam merekrut sumber daya manusia, sehingga tidak akan terjadi penyimpangan tugas dalam bidang-bidang pekerjaan tersebut. Tenaga kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan ditempatkan pada posisi jabatan yang memang benar-benar sesuai dengan pendidikan dan keahliannya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi, maka setiap perusahaan selalu mempunyai keinginan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, yang dapat memberikan kontribusi secara optimal guna tercapainya tujuan organisasi, termasuk di dalamnya perusahaan yang bergerak dalam pelayanan kesehatan atau rumah sakit.

Sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan adalah kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia adalah perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karena karyawan menjadi pelaku yang menunjang

tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Pemberian imbalan dan motivasi adalah salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dimana hal tersebut harus diperhatikan oleh pihak manajemen. Kurangnya perhatian terhadap hal tersebut akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Dikarenakan pemberian imbalan dan motivasi adalah penggerak dalam diri seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan prestasi kerja orang tersebut, yang akan berperan penting terhadap keberhasilan perusahaan, baik output maupun input dari perusahaan baik itu segi kualitas maupun kuantitas.

Keberhasilan suatu perusahaan mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis tidak terlepas dari tercapainya tujuan awal perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya ditentukan oleh canggihnya teknologi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan mengingat bahwa persaingan yang akan dihadapi semakin ketat, hal ini yang memaksa setiap perusahaan dalam hal ini pihak rumah sakit harus dapat bekerja lebih efisien, efektif, produktif dan tetap berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berkaitan hal diatas, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara pemberian imbalan dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga

suatu perusahaan akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan. Bekerjanya seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak hanya dalam bentuk upah atau gaji, akan tetapi juga imbalan yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Untuk maksud tersebut manajemen diharapkan mampu menerapkan suatu imbalan yang efisien. Suatu imbalan yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memacu motivasi kinerja karyawannya agar prestasi pada tingkat yang tinggi. Oleh karena itu, imbalan yang dibentuk harus memiliki nilai dimata anggota perusahaan.

Disamping imbalan, motivasi juga merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika perusahaan menghendaki setiap karyawannya dapat bekerja dengan baik. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Hal penting yang harus dipahami oleh kita semua, bahwa seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materil maupun non materil. Pemotivasian ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak, pemberian bonus,

pemberian penghargaan, pujian dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan para karyawan dapat terpenuhi, lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang ditanggungnya.

Dari penjelasan di atas pemberian imbalan dan motivasi juga dilakukan agar karyawan memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya. Karena kepuasan kerja dibutuhkan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Dalam penelitian-penelitian terdahulu para peneliti banyak menggunakan variabel imbalan dan motivasi sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan/penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah seharusnya mereka dapatkan (Robbins, 2008). Menurut Locke (1976) dalam Desiana dan Soetjipto (2006) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut George dan Jones (2002) dalam Desiana dan Soetjipto (2006), kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini.

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2008). Desiana dan Soetjipto (2006) menemukan bahwa terdapat sepuluh dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu keamanan, kesempatan untuk maju, perusahaan (manajemen), upah, aspek intrinsik dan pekerjaan, supervisi, aspek sosial dan pekerjaan, komunikasi, kondisi kerja dan benefit. Sedangkan Luthans (1992) dalam Desiana dan Soetjipto (2006) membagi dimensi-

dimensi pekerjaan yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, supervisi kelompok kerja dan juga kondisi kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Perusahaan juga perlu memberikan perhatian penuh pada faktor-faktor yang menjadi harapan-harapan dari karyawan, yang berupa kebutuhan dan keinginan. Apabila kebutuhan dan keinginan tersebut telah terpenuhi maka karyawan tersebut akan merasa puas, sehingga akan timbul semangat kerja yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku karyawan. Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawannya untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawannya seperti memberikan gaji yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan sarana dan prasarana yang memadai.

Dengan adanya faktor-faktor tersebut akan menjadi penyebab kesuksesan perusahaan atau instansi, dari sekian banyak jenis perusahaan, salah satu yang harus diperhatikan adalah perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan atau rumah sakit, karena rumah sakit adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang sangat dibutuhkan di dalam masyarakat sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berpotensi dan harus bisa bekerja dengan baik dalam menjalankan pekerjaannya di dalam rumah sakit ini karena berkaitan dengan kesehatan seseorang, dan salah satunya adalah dengan pemberian motivasi dan imbalan agar kepuasan kerjanya meningkat. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Seiring dengan meningkatnya persaingan antar rumah sakit, maka salah satu

cara untuk menyeimbangkan persaingan yang ada di beberapa Rumah Sakit tersebut yaitu dengan memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik. Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit merupakan suatu proses yang kompleks, melibatkan berbagai disiplin ilmu dan teknologi yang mutakhir.

Untuk meningkatkan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit perlu diadakan perbaikan diberbagai aspek-aspek yang terkait dari Rumah Sakit ini. Salah satunya adalah peningkatan mutu sumber daya manusia yang mengelolanya. Lebih spesifik, peningkatan sumber daya manusia bertujuan untuk lebih meningkatkan efisiensi dan produktivitas perawat guna menghasilkan produk dan jasa pelayanan yang berkualitas, sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat khususnya para konsumen, salah satu rumah sakit yang bertujuan demikian adalah Rumah Sakit Bhayangkara yang ada di kota Makassar. Namun, dengan perkembangan perumahan yang sangat pesat, bukanlah hal yang mudah bagi Rumah Sakit Bhayangkara dalam menghadapi persaingan dengan penyelenggara jasa rumah sakit lain. Dalam menghadapi era persaingan ini, Rumah Sakit Bhayangkara harus berupaya untuk meningkatkan pelayanan yang maksimal bagi kepuasan para pelanggan, dan selain itu Rumah Sakit Bhayangkara juga harus senantiasa mengupayakan sumber daya manusia yang kompeten dan bermoralitas tinggi. Hal-hal tersebut harus dilakukan untuk dapat bersaing dan mempertahankan keberadaan Rumah Sakit Bhayangkara di dunia bisnis.

Pemilihan Rumah Sakit Bhayangkara sebagai tempat penelitian karena rumah sakit ini adalah salah satu rumah sakit yang diminati di kota Makassar sebagai tempat untuk memenuhi kebutuhan pengobatan dan pelayanan di rumah sakit. Saat ini kebutuhan akan layanan rumah sakit yang bermutu semakin meningkat seiring dengan semakin membaiknya perekonomian dan derajat kesehatan masyarakat. Rumah Sakit

Bhayangkara harus bisa meningkatkan daya saing dan citra perusahaan di mata konsumen, maka dituntut kinerja seluruh sumber daya manusia yang tinggi pula untung mengimbangnya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja perawatnya, apakah Rumah Sakit Bhayangkara sudah melakukan beberapa usaha diantaranya seperti pemberian imbalan dan motivasi misalnya kenaikan gaji secara berkala, mengadakan pelatihan-pelatihan atau pemberian asuransi kesehatan dan jiwa. Berkaitan dengan hal tersebut dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk menguji pengaruh imbalan dan terhadap kepuasan kerja perawat badan layanan umum (BLU) pada Rumah Sakit Bhayangkara.

Tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh imbalan terhadap kepuasan kerja perawat badan layanan umum Rumah Sakit Bhayangkara di Makassar (2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat badan layanan umum Rumah Sakit Bhayangkara di Makassar (3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh imbalan dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat badan layanan umum Rumah Sakit Bhayangkara di Makassar

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang mengacu pada teori yang ada mengenai motivasi, reward dan kepuasan kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deduktif karena berpijak pada teori yang telah ada untuk menjadi sumber utama kegiatan penelitian dan berusaha menguji teori-teori tersebut secara objektif yaitu mengenai pengaruh imbalan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan RSU Bhayangkara di Makassar dengan waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan

Jenis data pada penelitian ini adalah data kualitatif yang berupa penjelasan-penjelasan atau uraian-uraian mengenai RS Bhayangkara di Kota Makassar, kemudian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung dengan satuan hitung. Dalam hal ini, data kuantitatif yang digunakan adalah jawaban responden atas kuesioner yang diajukan. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, kemudian data sekunder **yang merupakan** sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan (1) kusioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan/empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkatan nilai untuk mewakili pendapat responden, yaitu: 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju (2) Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya. Data yang didapat digunakan sebagai data penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah perawat BLU RS Bhayangkara di Kota Makassar. Dalam menentukan populasi target, peneliti juga harus menentukan unit analisis dan unit observasi. Unit analisis adalah satuan yang akan diteliti, dapat berupa individu, kelompok, organisasi, kata-kata, simbol, masyarakat dan/atau negara. Unit observasi adalah satuan darimana data diperoleh, dapat berupa individu, kelompok, pasangan, dokumen, dan lain sebagainya. Adapun jumlah perawat badan layanan umum pada RS Bhayangkara di Kota

Makassar adalah 143 orang. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 2007). Berdasarkan pedoman tersebut maka jumlah sampel yang didapat sebesar 59 responden.

Kualitas data dalam penelitian ini diharapkan benar-benar akurat dan konsisten. Sehubungan dengan hal tersebut dilakukan terlebih dahulu tahapan uji coba instrumen penelitian terhadap angket yang digunakan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Sedangkan reliabilitas adalah istilah yang dipergunakan untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Instrumen pada penelitian ini sebelum dilakukan analisis lanjutan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data yang ada.

Setelah pengukuran validitas dan reliabilitas telah dilakukan, struktur model akan diuji menggunakan regresi linear berganda. Regresi Linear Sederhana digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian Pengujian ini dilakukan untuk menentukan kekuatan hubungan individual serta beberapa hipotesis yang diujikan. Metode analisis regresi berganda dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu menguji pengaruh imbalan dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dengan menggunakan (a) Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh secara simultan, sehingga dapat digunakan sebagai alat analisis (b) Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial dan untuk mengetahui apakah koefisien model regresi yang diperoleh dari hasil analisis mempunyai nilai yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Imbalan terhadap Kepuasan Kerja

Analisis regresi linear antara imbalan terhadap kepuasan kerja dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja sebagai variabel terikat dengan imbalan sebagai variabel bebas. Koefisien regresi Kepuasan kerja terhadap variabel imbalan. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi konstanta dan variabel independen. Berdasarkan uji t, variabel imbalan menunjukkan memiliki pengaruh yang positif signifikan dengan nilai $p < 0.05$. Imbalan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,526 dengan nilai t sebesar 2,400 dan signifikansi 0,000. Hasil temuan tersebut juga menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara imbalan terhadap kepuasan kerja sebesar 64,4%

Kemudian, secara umum atau dari keseluruhan responden yang terdiri dari 59 responden, rata-rata nilai pada variabel Imbalan adalah 3,63 yang dapat disimpulkan bahwa responden umumnya menanggapi setuju atas seluruh pernyataan yang ada pada variabel imbalan. Dengan kata lain, bahwa responden setuju bahwa variabel imbalan masuk ke dalam salah satu pengaruh terciptanya kepuasan kerja.

Hasil temuan yang menunjukkan terdapatnya pengaruh yang signifikan anatar imbalan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ruvendi (2005), yang menghubungkan antara imbalan/ gaji dengan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara gajidengan kepuasan kerja.

Menurut Cherrington (1983), kepuasan kerja merupakan fungsi dari imbalan yang diterima seseorang. Sebagai patokan umum, orang merasa lebih puas sejauh mereka dihargai lebih tinggi. Menurut Porter-Lawler (Yuwono et al, 2005) seseorang akan merasa puas apabila

imbalan yang di terima dirasa pantas atau lebih dari memadai. Konsep imbalan dalam arti organisasional meliputi hubungan pertukaran. Para ahli mengemukakan konsep imbalan sebagai berikut: Imbalan adalah pengganti dari kesediaan, kemampuan, dan performansi kerja seseorang di dalam hubungan kerja (Henderson, 1979). Konsep ini biasanya disebut sebagai proses pertukaran antara pemberi kerja dengan pekerja.

Pembagian imbalan adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Di dalamnya, Schuler (1987) membagi imbalan menjadi imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan ekstrinsik dibedakan menjadi imbalan ekstrinsik langsung dan imbalan ekstrinsik tidak langsung. Imbalan intrinsik adalah reward-reward yang diterima seseorang sebagai imbalan atas jerih payahnya yang tidak dalam bentuk uang. Biasanya reward tersebut dapat berupa rasa aman dalam pekerjaan, simbol status, reward masyarakat dan harga diri (Schuler, 1987). Imbalan ekstrinsik langsung disebut juga imbalan berupa uang merupakan imbalan yang diterima seseorang atas jerih payahnya dalam bentuk uang berupa gaji. Imbalan berdasarkan kinerja dapat berupa pembayaran lainnya yang berdasarkan hasil produktivitas yang terdiri dari insentif, bonus dan merit (Schuler, 1987). Imbalan ekstrinsik tidak langsung (program proteksi, bayaran diluar jam kerja, fasilitas-fasilitas untuk karyawan) didefinisikan di sini sebagai reward yang diberikan oleh organisasi untuk karyawan yang tersebar untuk keanggotaan mereka (Schuler, 1987). Imbalan dapat menjembatani gap antara tujuan perusahaan dengan harapan dan aspirasi individual (Sedarmayanti, 2001).

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Analisis regresi linear antara motivasi terhadap kepuasan kerja dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara motivasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Model regresi motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Uji t yang digunakan untuk mengetahui signifikansi konstanta dan variabel independen menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan nilai 0,000 atau $p < 0.05$ dan t hitung 3,926, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,475, sehingga model tersebut layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Hasil temuan tersebut juga menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 67,2%.

Kemudian, secara umum atau dari keseluruhan responden yang terdiri dari 59 responden, rata-rata nilai pada variabel motivasi adalah 3,60 yang dapat disimpulkan bahwa responden umumnya menanggapi setuju atas seluruh pernyataan yang ada pada variabel motivasi. Dengan kata lain, bahwa responden setuju bahwa variabel motivasi masuk ke dalam salah satu pengaruh terciptanya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Herzberg yaitu Motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herzberg (Munandar, 2001) motivasi kerja menimbulkan kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui diantaranya melalui ciri-ciri pekerjaan tertentu (contohnya, besarnya tanggung jawab yang dihayati pada pekerjaan) menimbulkan motivasi yang tinggi yang menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan teori pengharapan dari Porter dan Lawler. Porter-Lawler (Kreitner & Kinicki, 2004) mengembangkan model motivasi harapan dari Vroom dan diketahui terdapat hubungan timbal balik antara motivasi dan kepuasan kerja. Yaitu Motivasi (*effort*), kemampuan, dan persepsi

peran, menghasilkan prestasi kerja (*performance*) dan memperoleh imbalan baik intrinsik (contohnya, pilihan, kompetensi, dan kemajuan) atau ekstrinsik (gaji dan pengakuan dari publik) (*intrinsic reward or extrinsic reward*). Imbalan dinilai apakah adil (*perceived equitable reward*), hasilnya menentukan besar kecilnya kepuasan kerja. Nilai dari imbalan yang diperoleh (*value of reward*) dan probabilitas memperoleh imbalan dengan upaya tertentu (*perceived effort-reward probability*) menentukan besarnya motivasi yang akan menghasilkan prestasi kerja dan seterusnya. Dalam Lawler dan Porter, kepuasan kerja menentukan tinggi rendahnya motivasi. Motivasi menentukan tinggi rendahnya prestasi kerja. Prestasi kerja menghasilkan imbalan (dinilai adil atau tidak) yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan hasil dari perbedaan antara imbalan yang dianggap pantas (yang diharapkan) dengan imbalan yang diperoleh.

c. Pengaruh Imbalan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Selanjutnya analisis akan dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda dimana untuk melihat sejauh mana pengaruh antara kepuasan kerja sebagai variabel terikat dengan motivasi dan reward sebagai variabel bebas secara bersama-sama. Sebelum melakukan pengujian regresi akan diuji dahulu menggunakan ANOVA untuk melihat apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel bebas imbalan dan motivasi.

Model regresi yang dihasilkan adalah signifikan dengan nilai F hitung sebesar 3754,126 dan signifikan pada 0,000 atau $p < 0.05$, sehingga model tersebut layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Model memiliki hubungan yang positif dan kuat antara imbalan dan motivasi dengan kepuasan kerja dengan angka koefisien korelasi sebesar 0.693. Derajat hubungan dikatakan "kuat" karena berada

diantara nilai 0,601 – 0,800 (Neuman). Model ini mampu menjelaskan 69,3% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel imbalan dan motivasi, sedangkan selebihnya yaitu 30,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Hasil temuan ini sesuai dengan pernyataan menurut McKenna (2000) bahwa kepuasan kerja itu berasosiasi dengan seberapa baik harapan personal kita dalam pekerjaan sejalan dengan hasil yang dikeluarkan. Jadi disini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja merupakan keserasian antara harapan dan kenyataan yang ada dalam pekerjaan. Jika harapan seorang pegawai terhadap pekerjaan mereka sesuai dengan kenyataan yang ada, maka mereka cenderung akan mengalami kepuasan kerja. Sebaliknya, jika harapan seseorang terhadap pekerjaannya tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, maka ia akan mengalami ketidakpuasan kerja. Berkaitan hal diatas, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang di peroleh oleh karyawan diantaranya dengan cara pemberian reward (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu perusahaan akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan. Bekerjanya seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan dimungkinkan karena adanya harapan untuk mendapatkan reward. Reward tersebut tidak hanya dalam bentuk upah atau gaji, akan tetapi juga reward yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Untuk maksud tersebut manajemen diharapkan mampu menerapkan suatu reward yang efisien.

Sedangkan motivasi adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberikan suatu energi yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Berne, 1996). Tercapainya tujuan ini berarti pula tercapainya pula tujuan pribadi anggota yang

bersangkutan. Maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan. Dengan semangat tinggi tersebut pekerjaan akan lebih diselesaikan dalam rangka mengembangkan serta meningkatkan motivasi para karyawan sebaiknya para pimpinan perusahaan mengetahui hal-hal yang sekitarnya dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

Menurut Handoko (2012), pemberian imbalan (kompensasi) dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Adanya imbalan yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan kinerja yang baik pula, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, serta dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian terdahulu, maka dapat dikemukakan simpulan (1) Terdapat pengaruh imbalan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti pengaruh imbalan terhadap kepuasan kerja perawat adalah pengaruh yang bernilai positif signifikan yaitu semakin tinggi imbalan maka semakin tinggi pula kerja perawat Rumah Sakit Bhayangkara Makassar (2) Terdapat pengaruh motivasi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Ini berarti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat adalah pengaruh yang bernilai positif signifikan yaitu semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kerja perawat badan layanan umum Rumah Sakit Bhayangkara Makassar (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan imbalan dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti pengaruh imbalan dan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat adalah pengaruh yang bernilai simultan positif signifikan yaitu semakin tinggi imbalan dan motivasi secara bersama-sama maka semakin

tinggi pula kerja perawat badan layanan umum Rumah Sakit Bhayangkara Makassar

REFERENSI

- Asnawi, S. 2007. Teori Motivasi : Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi. Cet: 3. Jakarta : Studia Press
- Azis, 2007. Metode Penelitian Keperawatan Dan Teknik Analisis Data. Jakarta : Salemba. Medika
- Bambang, AS, 2014, Periode Perkembangan Media Massa, Jurnal Studi Komunikasi Dan Media, Vol. 18 No. 1 (Januari - Juni 2014) Hal : 119 - 132
- Berne, E. 1996. Games People Play: The Psychology of Human Relationships. New York: Ballantine Books
- Cherrington, D.J. 1983, Personal Management. C. Brown Co. Publishers. Iowa..
- Danish, Rizwan Qaiser. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation : An Empirical Study from Pakistan. University of the Punjab, Gujranwala Campus, Pakistan. International Journal of Business and Management
- Desiana, P.M & Sotipto, B.W, 2006, Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus asisten Dosen FEUI, Usahawan No. 05 Tahun XXXV
- Dessler, G. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Handoko, T.H. 2012. Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, H. Malayu, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Cetakan Kesembilan, Jakarta, Penerbit PT. Gunung Agung.
- Henderson, Richard I., Compensation Management: Rewarding Performance, 3-th ed. Virginia: A Prentice-hall Company, 1979
- Khalid, Khalizani, Hanisah Mat Salim and Siew-Phaik Loke .2011. The Impact of Rewards and Motivation on Job

- Satisfaction in Water Utility Industry. Universiti Teknologi MARA (UITM) Perak, Malaysia. *Jurnal International Conference on Financial Management and Economics*. Singapore
- Kreitner, and Kinicki. 2004. *Organizational Behavior*. 6-th ed. Mc. Graw-Hill Companies, Inc.
- McKenna, E 2000. *Business Psychology and Organizational Behaviour: A student's Handbook*. New York : Psychology Press Ltd.
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nasehudin, T. S., & Gozali, N. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pustaka Setia
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, Timothy A Judge, 2008, *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruvendi, Ramlan, 2005. *Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*, *Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1*
- Schuler R.S. 1987. *Personnel and Human Resource Management*, 3th Edition. Minnesouta: West Publishing Company.
- Sedarmayanti, 2001. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran, Suatu Pengantar*. Mandar Maju: Bandung
- Sevilla, Consuelo G. et. Al. 2007. *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Siagian, S.P. 2002. *Peran Staf Dalam Manajemen*. Jakarta : PT.Toko Gunung Agung.
- Sulistiyani, & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Spector, P.E. 2006. *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons: New York.
- Undang-undang Rumah Sakit No.44 Tahun 2009, Accessed on August 20th 201. Available from: <http://www.scribd.com>
- Yuwono, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianti., Muhamad, B.S., Septarini, B.G. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga